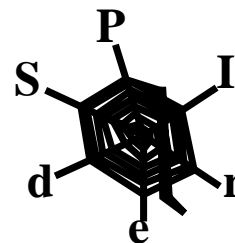


SPIder Koerier



Februari 2003

www.st-spider.nl

n Redactioneel

Zoals reeds aangekondigd door Renske Henzel kent de redactie van de Spider koerier een nieuwe medewerker: Jasper Doornbos. Ik hoop in dit nieuwe jaar de taken naar tevredenheid te kunnen vervullen.

In november heeft de Werkgroep Invoeringsstrategieën een plenaire sessie georganiseerd. De vijf presentaties waren verpakt in een experiment dat het publiek niet koud liet! Lees hierover het artikel van Jasper Doornbos: "Terugblik plenaire sessie: De harde en zachte kanten van verbeteren". Een tweede experiment wordt beschreven door Mark Rietveld in zijn artikel "Van kans naar good practice", over de kloof tussen Testen en Ontwikkeling. Tenslotte, voor wie de Spider conferentie van november niet heeft kunnen bijwonen, geeft Willem Wanrooij een theoretische uiteenzetting van het Model Organisatie Ontwikkelingsniveau (MOON).

Ik wil uw aandacht vestigen op de bijdrage van het bestuur over het donateurschap van Spider. Door afnemende sponsor inkomsten is het bestuur op zoek gegaan naar een andere oplossing.

Tenslotte herhaal ik de oproep: Blijf kopij sturen. Uw kopij voor de komende Koerier (verschijningsdatum 3 mei) is welkom tot en met 12 april 2004. Voor artikelen, advertenties en aanmelding van evenementen voor de agendarubriek kunt u contact opnemen met de redactie (redactie@spider.nl).

Inhoudsopgave

n Redactioneel	0
n Van het bestuur: Donateurschap SPIder	0
n Model Organisatie Ontwikkelingsniveau	2
§ Inleiding	2
§ MOON	2
§ Aansluiting bij CMM?	3
n Van kans naar good practice	3
§ Inleiding	3
§ Het TestNet / SPIder experiment	4
n Terugblik Plenaire Sessie: De harde en zachte kanten van verbeteren	4
n Werkgroepen SPIder	5
§ Werkgroep "Integrale SPI strategieën"	5
§ Werkgroep "SPI in kleine organisaties"	5
§ Werkgroep "Testprocesverbetering & SPI"	5
§ Werkgroep "Metrieken"	6
§ Werkgroep "SPI Invoeringsstrategieën"	6
n Nieuwsberichten	6
n Evenementenkalender	6
n Colofon	7

n Van het bestuur: Donateurschap SPIder

Zoals uit de vorige Koerier en tijdens de laatste plenaire meeting al duidelijk is geworden heeft het bestuur overwogen een donateurschap in te voeren voor de stichting SPIder. In de laatste bestuursvergadering hebben we besloten dat inderdaad te doen. In dit stukje wil ik jullie kort informeren over de details van het donateurschap van SPIder.

De voordelen van het donateurschap voor de Stichting SPIDER zijn de volgende:

- Het bewust steunen van SPIder en daarmee een betere garantie voor de continuïteit geven. Door veel donateurs naast enkele sponsors willen we de stabiliteit te verhogen.

De voordelen voor de donateurs zijn:

- Presentaties van plenaire meetings en de SPIder conferentie zullen alleen voor donateurs elektronisch beschikbaar zijn.
- Een korting op de kosten voor de conferentie.
- Korting op boeken en Cd-rom's die via SPIder aangeboden worden

De activiteiten van SPIder worden gesponsord door financiële bijdragen van:

PHILIPS

Philips.com

kzā
improvement in ICT

Kza.nl

Atos
Origin

Atosorigin.com

SOGETI

Sogeti.nl

- Een verlengde Early Bird korting voor de ESEPG conferentie georganiseerd door het ESPI

Daarnaast wordt nog gewerkt aan andere ideeën: het opzetten van een Library of Best Practices die voor donateurs beschikbaar zal komen; het benaderen van uitgevers om korting te geven op relevante boeken voor SPIder donateurs. Hiervoor zullen in 2004 de nodige acties opgestart worden waarover jullie nader ingelicht worden.

Het donateurschap van SPIder zal 50 euro per jaar gaan bedragen, meer mag natuurlijk ook. Diegene die meer dan het dubbele doneren zullen op de website als erelid vermeld worden. In het begin van 2004 zullen alle leden hierover benaderd worden.

Voor vragen over het donateurschap of speciale bijdragen: info@st-spider.nl

Namens het bestuur, Wilko van Asseldonk

n Model Organisatie Ontwikkelingsniveau

Door Willem Wanrooij, Associates for Corporate Change, Nijmegen

Inleiding

Op de SPIder conferentie afgelopen herfst gaf Willem Wanrooij een lezing over hoe ontwikkelingslijnen van werkprocessen en cultuur gekoppeld en geïmplementeerd kunnen worden. Dit artikel is een theoretische samenvatting van de lezing, zonder gebruikmaking van de case die genoemd werd tijdens de lezing.

De werk en managementprocessen in modellen als CMM, INK en ITIL zijn grofweg te onderkennen in een viertal volwassenheidsstadia:

Ad hoc: een verlangen naar een groeiende beheersing van de werkprocessen. Kenmerken: hard werken, onhaalbare commitments, 'heldendom' voor wie het lukt, niet leren van fouten.

Geordend: een oriëntatie op een steeds bredere projectomgeving en tijds kader. Kenmerken: mensen zijn opgeleid voor het werk van vandaag, processen voor projecten zijn goed gedefinieerd en als men het proces volgt, 'komt het goed'.

Geïntegreerd: een toenemend lerend vermogen o.a. door een hoger kwaliteitsbewustzijn in de werkprocessen over de projecten heen en door de gehele organisatie heen. Afwijkingen t.b.v. een beter resultaat zijn toegestaan. Iedereen wordt betrokken bij procesverbeteringen.

Innoverend: een sterker wordend streven naar het leveren van topprestaties. De organisatie is ingericht op continue verbeteringen en succesvolle innovaties worden snel als best practice onderkend en organisatiebreed geïmplementeerd.

MOON

Model Organisatie Ontwikkelingsniveau (MOON) is een model dat naast een verandertraject als CMM oog heeft voor de culturele veranderingen die nodig zijn in een organisatie om het traject te doen slagen.

Vooronderstellingen bij het gebruik van een cultuurmodel in een organisatie:

- cultuur is programmeerbaar
- stijl van management is van invloed op cultuur
- cultuur is faseerbaar
- interventies met hefboomwerking bestaan

Het MOON meet de ontwikkeling van de organisatie en is tevens een groeimodel: als de organisatie in kaart gebracht is, kunnen veranderingsdoelen vastgesteld worden. Veranderingen worden begeleid door interventies en worden gevolgd met tussentijdse metingen waarin de voortgang kwantitatief uitgedrukt wordt. Hiervoor is de MOON-Scan beschikbaar.

Moon heeft een fasestructuur zoals in figuur 1 te zien is.



De mate van volwassenheid van een organisatie wordt in belangrijke mate gevormd door elf samenhangende facetten die ieder vier groeistadia kennen: doelen, planning, beweging, sorteerstijl, communicatie, oriëntatie, motivatie, leiderschap, energie, lerend vermogen en managementstijl.

In de **reactieve organisatie** zijn er geen gemeenschappelijke doelen. Managers sturen hun missives de organisatie in en dwingen de realisatie af. Leiders zoeken naar schuldigen voor problemen die zich voordoen en de zondebokken worden gestraft. Vaak blijven de leiders eerst lange tijd passief. Door deze houding passen medewerkers wel op om hun nek uit te steken. Ze houden ongunstige informatie achter en zijn vooral gericht op het veiligstellen van de eigen persoon. Men sorteert veelal op wat niet mogelijk is. De energie gaat zitten in het afzetten tegen het management en vernieuwingen.

In de **actieve organisatie** worden doelen geformuleerd in termen van concrete output. Op basis van afspraken tussen leidinggevend en medewerkers worden realistische tijden en budgetten afgesproken. De planning wordt nu beter beheersbaar. Samenwerking in teams en onderlinge afstemming vormen een belangrijk gegeven. In de organisatie is het terugkoppelen van informatie over gedrag en andere relevante aspecten een geaccepteerd

gegeven. Het management coördineert en stuurt, het leiderschap richt zich vooral op stimuleren en probleemoplossing. Men selecteert op wat nodig is.

In de **proactieve fase** geeft het management richting door het creëren van een inspirerende en bindende visie op de toekomst. De organisatie is in staat om de visie te realiseren. De planning gaat meer naar de lange termijn en is gekoppeld aan de strategie en de visie. De medewerkers worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid en zelfstandig denken binnen de gegeven kaders. Het leiderschap richt zich op het coachen van de medewerkers. Tevens wordt de inhoud als sturingsmiddel steeds meer vervangen door processturing. De focus heeft zich gericht van het eigen ego, via het team op de organisatie en de klant.

In de **topprestatie organisatie** is het management inspirerend door charismatisch optreden. De planning is gericht op continue ontplooiing van de mogelijkheden van de organisatie, de mensen erin en de klanten. Innovatie is een kenmerk, evenals het snel in de markt zetten van nieuwe vindingen. De motivatie komt uit het leveren van bijdragen en het creëren van nieuwe producten en toepassingen. In de communicatie let men op alle aspecten en belanghebbenden en is men erop gericht die te bedienen. Het lerend vermogen is groot en de energie hoog en positief. Het leiderschap is gericht op het faciliteren van dit alles.

Om de transitie van de ene fase naar de volgende te bevorderen en te versnellen zijn omschreven interventies voorhanden:

Deze interventies zijn voor de transitie van **reactief naar actief**:

- Teamgericht werken
- Outputgericht werken
- Situationeel en coachend leiderschap
- Feedback/leercyclus installeren
- Sturend management

De overgang van de actieve naar de **proactieve** fase wordt bewerkstelligd door:

- Visie formuleren en laten doorvertalen naar team en individueel niveau
- Resultaatgericht werken
- Coachend en processturend leiderschap
- Managen van waarden en normen
- Richtinggevend management

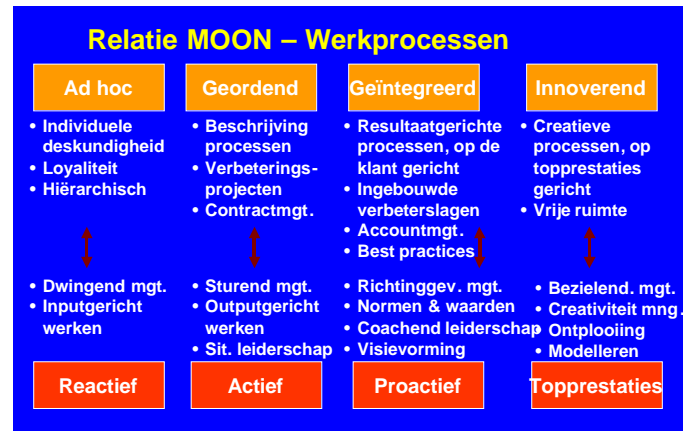
Het programmeren van **topprestaties** gebeurt door op de volgende punten te interveniëren:

- Managen van de creativiteit
- Nieuwe structuren installeren
- Modelleren van excellente voorbeelden
- Verbindend leiderschap
- Bezielend management

Aansluiting bij CMM?

Het gepresenteerde cultuurmodel kan nauw aansluiten bij welk fasemodel je ook kiest door de verbinding van werk- en management processen met de culturele aspecten in

de organisatie. Er is een paralleliteit tussen beide ontwikkelingen naar volwassenheid aangebracht, zoals te zien in figuur 2.



Ontwikkelingen in gedrag en attitude kunnen toegepast worden in de nieuwe werk- en management processen. Nieuwe werkprocessen vragen om nieuw gedrag zoals dat in de interventies beschreven is. Daarnaast kunnen andere competenties die nodig zijn, worden toegevoegd. Het Moon model biedt een basis maar is geen keurslijf.

Meer informatie is te verkrijgen bij Willem Wanrooij.

024-3224701

willem@associatescc.com

www.associatescc.com

n Van kans naar good practice

In de relatie tussen development en test activiteiten

Door Mark Rietveld

Inleiding

Het afgelopen jaar hebben we met de Werkgroep SPIder/TestNet geconstateerd dat er vaak sprake is van een kloof tussen Testen en Ontwikkeling. Deze kloof wordt dieper naarmate specialisatie resulteert in toenemende segregatie tussen de disciplines. Om deze afstand tussen Testen en Ontwikkeling te verkleinen, wordt er door veel bedrijven bewust gestuurd op integratie van disciplines, zodat de diepte van de kloof gereduceerd wordt.

Daarbij wordt vaak gestuurd op het invoeren van good practices zoals configuratiebeheer, requirements management en testmanagement naar aanleiding van een vrij algemeen assessment van de situatie in een project of bedrijf. Bekende literatuur is daarbij CMM en TMap. De Werkgroep SPIder/TestNet wil dit verder uitdiepen, door te proberen een meer op de relatie tussen Testen en Ontwikkeling georiënteerde aanpak op te zetten. Daarbij worden de gesignaleerde problemen en kansen via een informatie analyse gerelateerd aan specifieke good practices.

Het TestNet / SPIder experiment

De Werkgroep SPIder/TestNet wil dus een nieuwe aanpak onderzoeken om gericht management maatregelen in te zetten ter verbetering van de relatie tussen Testen en Ontwikkeling. De centrale vraag daarbij is: welke specifieke management maatregelen zijn het overwegen waard bij een gesignaleerd knelpunt. Het gaat dus niet zozeer om het identificeren van standaard process areas die voor verbetering vatbaar zijn en ook niet om het vinden van gaten in huidige werkwijze ten opzichte van kwaliteitsmodellen. We willen de alom bekende oorzaak-gevolg-maatregel aanpak toespitsen op de problematiek van het gat tussen Testen en Ontwikkeling disciplines. In Total Quality Management staan de algemene technieken bekend als Ishikawa (Fishbone) diagrammen en Action Plans.

De aanpak hierbij is in grote lijnen:

- Identificeer een probleem of knelpunt in de relatie tussen Testen en Ontwikkeling
- Zoek de mogelijke oorzaken van het probleem of knelpunt
- Relateer deze aan bestaande of juist afwezige informatiestromen tussen de beide disciplines
- Zoek bij de informatiestroom de management good practices die er invloed op hebben

Als een manager of consultant deze mogelijke management oplossingen bij de hand heeft wanneer een probleem tussen Testen en Ontwikkeling wordt waargenomen, dan maakt dat het reageren op problemen wat minder intuïtief. Bovendien is de maatregel wellicht meer specifiek en structureel op het daadwerkelijke probleem gericht. De relatie tussen mogelijke problemen, informatie en management factoren is immers vastgelegd.

De Werkgroep SPIder/TestNet wil als resultaat in 2004 een soort checklist opzetten met informatiestromen en good practices. Tevens gaan we een procedure uitwerken die ondersteunt bij het koppelen van knelpunten aan informatiestromen. De aanpak zullen we tenslotte zelf toetsen aan een praktijk casus en algemeen ter beschikking stellen.

De werkgroep zal er naar streven de kennis en ervaring van de werkgroepleden in het model te verwerken. Dat maakt dit experiment voor ons zelf natuurlijk erg spannend. Om ook u te laten delen in ons enthousiasme, zullen we u dit jaar geregeld op de hoogte brengen van de stand van zaken.

Namens De Werkgroep SPIder/TestNet ,
Mark Rietveld

n Terugblik Plenaire Sessie: De harde en zachte kanten van verbeteren

Door Jasper Doornbos

We wilden het eens heel anders.

Afgelopen november was de Werkgroep Invoeringsstrategieën verantwoordelijk voor de organisatie van een plenaire sessie van de Spidergroep. Bij de voorbereiding werd het idee geopperd om, naast het geven van een aantal presentaties, iets extra's te doen. Waarom zouden we niet, indachtig de aard van de werkgroep, gedurende de sessie een procedure invoeren om ermee te demonstreren wat we onze klanten gewoonlijk "aandoen"? Laat de leden van de Spidergroep zelf ervaren wat het is om te wennen aan een nieuwe procedure. We werden er zelf al helemaal enthousiast van.

We realiseerden ons dat het behoorlijk riskant was, wat we zouden gaan doen. Zou het wel overkomen? Zouden we onze bedoeling wel duidelijk kunnen maken? Komen de sprekers nog wel tot hun recht? En zo geschiedde het...

De plenaire sessie zou om 16.00 uur te Vught aanvangen. Om het belang van een goede omgeving voor het werk te benadrukken maakten we een chaos van de zaal. De gordijnen werden deels dichtgetrokken, een plantenbak reden we in de zichtlijn, het projectiescherm lieten we slechts tot de helft zakken, de tafels werden scheef gezet en we maakten één grote stapel van de asbakken. Toen de mensen vanaf 15.45 uur de zaal binnen kwamen merkten we wel enige fronsende wenkbrauwen op maar er was geen commentaar. Om klokslag 16.00 uur startte Hennie, zonder enige inleiding, haar presentatie. Half gedraaid naar het projectiescherm raffelde ze haar lezing af, terwijl de slides volstrekt onleesbaar waren vanwege het wel erg geringe contrast tussen tekst en achtergrond. Er ontstond wel al enig rumoer in de zaal, maar minder dan we verwachtten. (Later hoorden we dat iemand vanuit de zaal het initiatief had genomen om de lichten te laten doven, hetgeen de leesbaarheid wellicht ten goede zou komen). Er ging een mobiele telefoon die werd opgenomen ("Nee, ik kan nu niet praten want ik zit in een presentatie. Maar wat is er aan de hand?"). Iemand kwam te laat binnen en verontschuldigde zich hiervoor luid ("Ja, sorry hoor, maar ik stond in de file. Het schoot maar niet op!"). Dit waren uiteraard figuranten. Vóór in de zaal zat een man, die naar later bleek van ver kwam, heel boos te kijken. Op dat moment greep een "facilitator" in. Hij merkte op dat dit toch echt niet kon. Was het publiek het daar niet mee eens? Aanvankelijk was er maar weinig bijval, maar na enige stimulatie kwam er toch flink wat commentaar uit de zaal. "De slides zijn onleesbaar", "Het is hier een zootje", "Ben ik hiervoor helemaal naar Vught gekomen?", "Wie is de presentator?", "De plantenbak staat in de weg". Wij, als werkgroep, waren het daar uiteraard mee eens en besloten de zaal te ordenen. We gaven aan dat de omgeving mede van invloed is op het werken en op de perceptie van het werk.

Hennie ving haar presentatie wederom aan, doch na korte tijd werden er vragen vanuit de zaal geroepen (het zal u niet verbazen dat deze figuranten, verdeeld over de zaal, wederom leden waren van de eigen werkgroep). De vragen namen toe in mate van agressie en er werd op-de-man gespeeld. "Geloof je hier nu zelf in?", "Kotter, het kan niet rotter!". Hennie ging aanvankelijk in de verdediging en deed na enige tijd haar best een zo verslagen mogelijke indruk te maken (dit alles uiteraard volgens plan). Op dit moment greep de facilitator een tweede keer in. Hij gaf aan dat de huidige werkwijze niet erg construc-

tief was en stelde een "Vragenprocedure" voor: Als je een vraag wil stellen, sta je op, je noemt je eigen naam, je noemt de naam van het bedrijf waarvoor je werkt en je stelt je vraag. Oh ja, en of je naderhand even een formuliertje wilde invullen, omdat we als werkgroep een aantal metingen bijhielden. De formuliertjes werden uitgedeeld.

Hennie startte opnieuw, maar nu echt. De slides waren goed leesbaar en ze sprak luid en duidelijk. Weldra werd de eerste vraag gesteld. Zittend. Er werd ingegrepen door de facilitator en de vragensteller stond op, noemde zijn naam, noemde de naam van het bedrijf waarvoor hij werkte en stelde zijn vraag. Na het antwoord ging hij tevreden zitten en werd al snel geattendeerd op het formuliertje. Dit is tien keer gebeurd. Bij het invullen van het formuliertje observeerden we wederom de opgetrokken wenkbrauwen. Allicht, want het was een absurd formulier met bizarre vragen en categorieën. Het was, zoals wij het in ons werk noemen, "over-the-top". Het was een demonstratie van het ivoren toren syndroom. "Waarom moeten we dat doen?", "Omdat we dat als werkgroep hebben bedacht". Hmm, kan sterker.

Na afloop van de presentaties hebben we opnieuw aandacht besteed aan de formulieren en we hebben het experiment van die dag uitgelegd. We zijn alles in een notendop tegen gekomen dat we in ons dagelijks werk ook tegenkomen. De chaotische werkomgeving, ik kan dit formulier (het tool) niet invullen want het is niet volmaakt, "grijs" gedrag (iemand noemde zijn naam, de naam van het bedrijf waarvoor hij werkte, maar hij wilde niet opstaan), verzet (zijn we het hier wel allemaal over eens?), afnemend respect voor de werkgroep. Maar ook de early adopters: "Het formulier is weliswaar niet volmaakt maar ik vul het toch in en geef gelijk suggesties voor verbeteringen".

Achteraf kunnen we vaststellen dat het goed gegaan is, maar het was kantje boord. Enkele mensen overwogen serieus de zaal te verlaten. Voor een aantal mensen was het onduidelijk of het experiment nog liep of al was afgelopen. Wisten de sprekers er wel van? Werd hen niet tekort gedaan? (De sprekers hebben overigens enthousiast meegewerkt aan de voorbereidingen en waren zich ten volle bewust van de risico's). De zaal heeft kunnen ervaren hoe het is om een procedure-introductie mee te maken en wat de impact ervan is. En dat was precies de opzet van de werkgroep Invoeringsstrategieën.

We hopen dat iedereen het als een onvergetelijke plenaire sessie heeft beleefd.

Namens de Werkgroep Invoeringsstrategieën, Jasper Doornbos

n Werkgroepen SPIder

Werkgroep "Integrale SPI strategieën"

De werkgroep richt zich op de toegevoegde waarde (return on investment) van procesverbetering en kwaliteitsmodellen.

In de laatste bijeenkomst van dit jaar heeft ons werkgroep een nieuwe koers en thema uitgestippeld. Het on-

derwerp voor het volgend jaar voor onze werkgroep wordt:

"Het werken met modellen, wat doe je ermee en hoe zijn ze toepasbaar in een organisatie."

We willen daarbij diverse modellen onderzoeken, vergelijken en patronen herkennen.

Het motto (werkversie): "Modelpatronen: Welke verbetering levert dit op voor de klant?"

We willen de eerstvolgende bijeenkomst van 3 februari 2004 besteden aan de inventarisatie van kwaliteitsmodellen.

In de daarop volgende bijeenkomsten van volgend jaar willen we telkens 2 of meerdere modellen bekijken op de wijze waarop deze van toegevoegde waarde kunnen zijn op een organisatie. Wederom in de vorm van presentaties en werkvormen (opdrachten).

Geïnteresseerden kunnen contact opnemen met:
Mario van Os

Tel.: 06-225 16 903

email: mario.van.os@sogeti.nl

Werkgroep "SPI in kleine organisaties"

De werkgroep is bezig met promotie van "de starterkit". Hiervoor verschijnen binnenkort artikelen in enkele vakbladen waaronder PT-embedded. Daarnaast wordt er gewerkt aan templates ter ondersteuning van het invoeren van de SPI-activiteiten. De werkgroepleden stellen hiervoor materiaal uit hun eigen praktijk beschikbaar. Binnen de werkgroep wordt hiervan een template gemaakt.

Er wordt niet alleen aan "De starterkit" gewerkt. De eerste helft van de bijeenkomsten wordt besteed aan het uitwisselen van ervaringen. Zo kan elk werkgroeplid profiteren van tips van de overige leden en zo de kwaliteit van de software-ontwikkeling stapsgewijs verbeteren. Uiteraard zijn nieuwe leden welkom. Zie voor meer informatie de website van de werkgroep via st-spider.nl.

De volgende data staan gepland:

- 23 maart
- 13 mei
- 15 juni
- 28 september
- 2 november
- 14 december

Contactpersonen: Ger Fischer, tel. 06-53803692,
ger.fischer@xs4all.nl en Tjeu Naus, tel: 0495-633221,
E-mail: Tjeu.Naus@nbg-industrial.nl

Werkgroep "Testprocesverbetering & SPI"

De data van de bijeenkomsten van 2004:

- Zie voor een actueel overzicht de website van SPIder

Contactpersoon: Dré Robben

Mobiel: 06 - 20 777 273

email: dre.robbe@sogeti.nl

n Nieuwsberichten

Werkgroep "Metrieken"

"Quality without numbers is just talk." - *Humphrey*

Na jarenlang zich te hebben ingespannen voor de werkgroep Metrieken heeft Hans Vonk zijn rol als trekker neergelegd. Robert van Lieshout neemt zijn rol over. Namens alle werkgroepleden wil ik Hans heel hartelijk bedanken voor zijn inzet en enthousiasme.

De werkgroep draait al een tijd met een kleine "harde kern". De leden vinden het onderwerp belangrijk genoeg om door te gaan. Liever nog wisselen we ervaringen uit met een grotere groep mensen. We hebben er dus graag nieuwe leden bij. Om de werkgroep interessant te houden voor zowel nieuwe leden als de harde kern gaan we de doelstellingen en de opzet van de werkgroep evalueren. Binnenkort komen we hiervoor bijeen - kijk op de website voor datum en locatie. Voor aspirant-leden is dit het perfecte moment om zich aan te sluiten: iedereen heeft tijdens die bijeenkomst de mogelijkheid om ideeën in te brengen.

Op de European SEPG conferentie in juni 2003 zei Watts Humphrey: "Quality without numbers is just talk". Als je kwaliteit en SPI serieus neemt, meld je dan aan voor de eerstvolgende bijeenkomst van de werkgroep "metrieken". Deze wordt gehouden op 16 februari.

Contactpersoon: Robert van Lieshout
Telefoon: 040-8484444; 06-13740502
email: robert.vanlieshout@imtech.nl

Werkgroep "SPI Invoeringsstrategieën"

De SPIder Werkgroep Invoeringsstrategieën richt zich in ruime zin op alle facetten die te maken hebben met het invoeren van nieuwe werkwijzen. Belangrijke aspecten zijn daarbij het delen van ervaringen en meningen, het bieden van een klankbord voor het bespreken van ideeën en problemen en het volgen van nieuwe ontwikkelingen op het gebied van SPI. Het principe "halen en brengen" is één van de belangrijkste kenmerken van onze werkgroep.

De volgende data staan gepland:

- 16 maart
- 11 mei
- 22 juni
- 14 september
- 16 november

Indien je geïnteresseerd bent in een kennismaking met onze werkgroep neem dan contact op met André Heijstek.

Contactpersoon: André Heijstek
Telefoon: 0182-689321; 06-48476451
Email: Andre.Heijstek@q-labs.com

n Evenementenkalender

De evenementenkalender bevat een overzicht van internationale conferenties op het gebied van SPI, metrieken en softwareproductkwaliteit. Daarnaast zijn de activiteiten van SPIder opgenomen.

Ook nationale evenementen op het gebied van software-product- en procesverbetering kunnen in deze evenementenkalender worden opgenomen. Middels de SPIder Koerier kan een organisator van SPI-gerelateerde evenementen een selecte groep van geïnteresseerden bereiken. Voor commerciële evenementen zoals conferenties, workshops, lezingen en andersoortige bijeenkomsten vraagt de redactie een kleine bijdrage in de kosten.

Februari:

Geen data beschikbaar.

Maart:

4 maart: **Plenaire sessie SPIder bij Philips Medical**

April:

Geen data beschikbaar.

Juni:

21-24 juni: **14^e INCOSE Symposium: Systems Engineering, managing complexity and change**

Plaats: Toulouse, Frankrijk
info: <http://www.incose.org/symp2004/>

INCOSE is de International Council of System Engineers, een organisatie vergelijkbaar met SPIder, waar het echter niet alleen gaat om software, maar om complete systemen. De problemen waar het hier om gaat zijn complexer, maar wel vergelijkbaar met waar we ons bij SPIder mee bezighouden. Soms lijkt het er op dat men bij INCOSE een aantal zaken die in de software omgeving al zijn aangepakt, weer overnieuw gaat ontdekken.

Informatie over Incose Nederland is te vinden op de website: <http://www.incose.nl>.

Deelname in SPIder

Indien u actief wilt participeren in SPIder en de Koerier in de toekomst wilt ontvangen, kunt u zich aanmelden als deelnemer in SPIder bij:

Secretariaat Stichting SPIder
p/a Cantrijn Secretariaten
Postbus 2047, 4200 BA Gorinchem
tel.: 0183 - 62 00 66, fax: 0183 - 62 16 01
email: info@st-spider.nl, website: www.st-spider.nl.

Aanmelding kan ook via het aanmeldingsformulier op de website van SPIder: www.st-spider.nl.

n **Colofon**

De SPIder redactie bestaat uit:

Jasper Doornbos en Niels Malotaux.

Voor reacties en vragen m.b.t. de **SPIder Koerier** kunt u zich wenden tot:

Redactie SPIder Koerier, Jasper Doornbos
Paalbergweg 9 – 11, 1105 AG, 020 - 3838598
email: Jasper.Doornbos@nl.abnamro.com

Indien u in de toekomst een herinneringsbericht wilt ontvangen over de datum van kopijsluiting, stuur dan een e-mail "opname SPIder copylijst" naar Jasper Doornbos.

Informatie over SPIder is te vinden op de website:

www.st-spider.nl.

Voor reacties en bijdragen op de **SPIder website** kunt u zich richten tot:

Redactie SPIder web, Niels Malotaux
email: niels@malotaux.nl

Deze koerier kwam tot stand met medewerking van

- o ABNAMRO
- o N R Malotaux - Consultancy

Software Process

SPI Opleidingsprogramma - Voorjaar 2004

w **Advanced Requirements Specification**

Tom en Kai Gilb en Simon Porro, 30-31 maart

w **Evolutionary Project Management**

Tom en Kai Gilb en Simon Porro, 1-2 april

w **SEI Introduction to CMMI v1.1 SE/SW/IPPD/SS**

Tim Kasse en Simon Porro, 26-29 april

**Cursusinformatie & registratie,
CMMI-Browser, Self-assessment tools:**

www.spipartners.nl

SPI Partners is SEI Transition Partner voor
CMMI en voor CBA-IPI en SCAMPI Appraisals

Improvement

SPI Support Diensten

w Assessments: CBA-IPI (CMM),
SCAMPI class A, Action Focused
Assessment (CMM+CMMI),
CMM(I)-Light, second opinions

w SPI implementatie support

w Project Rescue (EVO)

w Implementatie project
management EVO & Prince-2

In-house Training

w CMM(I) Experience,
Alle CMMI(I) KPA's

w EVO, Prince-2 Foundation &
Practitioner, Project Management
Experience

w Moderatie van Workshops

w Teambuilding & Coaching

Tel: 040 248 98 22

SPI PARTNERS
Quality Management